

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЗАО «УТЗ»)

Переход России к смешанной, многоукладной экономике потребовал глубоких реформ не только в экономической сфере, но также и в области социальной политики (в соответствии с новыми принципами формирования социально ориентированной рыночной экономики, сформулированными в новой Конституции Российской Федерации, Президентом и Правительством России). Конституция провозгласила Российскую Федерацию демократическим, правовым и социальным государством. Это означает, что социальные права граждан признаются наивысшей ценностью, и государство обязано защищать эти права. Важнейшие из социальных прав человека — это право на жизнь, на социальное обеспечение, защиту от безработицы, медицинскую и социальную помощь. В цивилизованной рыночной экономике именно государство должно защищать граждан от негативных социальных последствий, от социальных рисков, связанных с потерей работы, дохода и трудоспособности.

Рассмотрим уровень жизни и социальную защиту работников на промышленном предприятии на примере широко известного в нашем регионе промышленного предприятия — ЗАО «Уральский турбинный завод» (далее — УТЗ). В прошлом это не менее известный «Турбомоторный завод», датой рождения которого считается 2 октября 1938 года.

Сегодня предприятие специализируется на выпуске паровых и газовых турбин, а также газоперекачивающих агрегатов для транспортировки природного газа. Кроме того, УТЗ предоставляет услуги по сервису и модернизации газоперекачивающих агрегатов и долгосрочному обслуживанию газовых турбин большой мощности.

За 75 лет на УТЗ было изготовлено более 800 паровых турбин — наглядное свидетельство высочайшего уровня производства. Есть крупные города, где практически все потребности в тепле и электроэнергии покрываются мощными уральскими турбинами. Подсчитано, что половина установленной мощности действующих теплофикационных турбин в странах СНГ — уральского происхождения. Кроме того, турбины с маркой «УТЗ» установлены в странах Восточной Европы, в Италии, Египте, Монголии, Китае, Корее, Индии и Японии. Газоперекачивающие агрегаты завода работают на всемирно известных газопроводах, в том числе на трассе Уренгой — Помары — Ужгород, подающей газ в страны Западной Европы. Завод располагает стендами для испытаний паровых и газовых турбин. Это позволяет повышать качество турбин, делать их более экономичными и надежными. Система управления качеством предприятия отвечает требованиям ISO 9001:2000, что было подтверждено Британским Институтом Стандартов (BSI).

В 2012 г. численность предприятия составляла 2 890 человек со средней заработной платой 23 840 руб. (см. табл. 1). В настоящее время официальная среднемесячная заработная плата выросла на 66 % по отношению к 2012 г. и составила 39 590 руб.

Кроме того, предприятие не сворачивает своих социальных программ, на которые в 2012–2014 г.г. было потрачено более 47 млн. руб., а в 2015 г. планируется увеличить эту цифру до 20 млн.

Год	Численность персонала, чел.	Средняя зарплата, руб.	Выпуск товарной продукции, млн. руб.	Фонд социальных программ, тыс. руб.
2012	2890	23 840	3 500	10 700
2013	2500	32 215	5 100	17 800
2014	2000	39 590	6 000	18 775

■ Таблица 1. Динамика социально-экономических характеристик предприятия в 2012–2014 гг.

ЗАО «УТЗ» заинтересовано в своих кадрах. Поэтому его работникам в дополнение к достойной и стабильной заработной плате предоставляются различные социальные гарантии и компенсации, реализуемые в рамках Коллективного договора и специальных социальных программ.

Основными направлениями социальной политики предприятия являются:

- охрана и укрепление здоровья работников предприятия
- улучшение жилищных условий сотрудников
- материальная помощь сотрудникам предприятия
- организация отдыха и досуга работников и их детей
- • работа с ветеранами и пенсионерами
- развитие и укрепление корпоративной культуры
- социальное страхование.

Каждое из перечисленных направлений, в свою очередь, включает в себя целый набор соответ-

- Магистрант УрГЭУ Шарипова Г. А.
- Доктор исторических наук, доцент УрФУ Мамяченков В. Н.

ствующих мероприятий социального характера. Так, в рамках программы охраны здоровья работников на предприятии проводятся такие мероприятия, как:

- организация работы медико-санитарной части, фельдшерского здравпункта и зубоучастка кабинета, куда сотрудники могут обратиться за первичной медицинской помощью;
- периодические медицинские осмотры работников, по результатам которых разрабатываются долгосрочные и ежегодные программы; направленные на поддержание и укрепление потенциала здоровья работников предприятия, включая профилактическую вакцинацию;
- поддержание физкультурно-оздоровительной работы, систематическое проведение спортивных мероприятий.

В рамках улучшения жилищных условий предприятие оказывает содействие в получении ипотечных кредитов для приобретения жилья и улучшения жилищных условий. Для этой цели с рядом банков заключены соглашения о специальных (льготных) условиях кредитования для сотрудников предприятия.

Что касается материальной помощи нуждающимся, то на предприятии разработано и действует Положение об оказании материальной помощи работникам предприятия, направленное на материальную поддержку тех из них, кто попал в трудную жизненную ситуацию. При этом производится компенсация платных медицинских услуг, а также приобретение дорогостоящих лекарств.

В рамках программы организации отдыха и досуга детей предприятие реализует такие мероприятия, как:

- творческие конкурсы, посвященные Дню машиностроителя, Дню защиты детей, Дню знаний и т.д.;
- спортивные соревнования для детей и родителей;
- праздничные мероприятия с вручением новогодних подарков детям работников предприятия в возрасте до 14 лет включительно;
- летний отдых и оздоровление детей.

Большое внимание предприятие уделяет работе с ветеранами труда и пенсионерами, оказывая им материальную помощь, организуя различные мероприятия, поздравления к праздничным датам и юбилеям.

Политика предприятия в области корпоративной культуры направлена на формирование общих целей, единых принципов, моральных ценностей и норм поведения работников в организации, соблюдение которых обеспечит повышение конкуренто-

способности, дальнейшее развитие предприятия, выход его на новые профессиональные рубежи. На предприятие приветствуется трудоустройство молодых специалистов (до 30 лет), имеющих среднее или высшее профессиональное образование. В целом молодежная политика предприятия направлена на создание благоприятных условий и возможностей для успешной и эффективной самореализации молодых работников, для развития их потенциала в интересах предприятия. Молодые специалисты имеют возможность получить практический опыт работы на заводском оборудовании. В процессе профессионального обучения опытные работники предприятия передают молодым специалистам свой опыт и знания. Это позволяет за короткий срок получить или повысить разряд, категорию.

Именно лица молодого возраста составляют кадровый резерв предприятия. Программа подготовки кадрового резерва предполагает формирование корпуса специалистов, обладающих высоким потенциалом, прошедших предварительный отбор и специальную подготовку. «Резервисты» являются внутренними кандидатами для участия в важных проектах и новых направлениях деятельности предприятия, а также кандидатами на замещение вакансий вышестоящих должностей. В рамках этой программы проводится дополнительное обучение и переподготовка специалистов.

Много лет УТЗ успешно сотрудничает с кафедрой «Турбины и двигатели» Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, выпускники которой из года в год приходят и закрепляются на предприятии. В свою очередь, специалисты завода являются преподавателями данной кафедры.

Для привлечения на работу молодых специалистов требуемых специальностей завод заключает договоры с учебными заведениями на подготовку необходимых специалистов, оплачивает их обучение и гарантирует рабочие места. Студенты профильных специальностей имеют возможность прохождения практики, с последующим трудоустройством на предприятие.

На уровень жизни работников большую роль оказывает организация труда, режим труда и отдыха, организация производства в целом. Содержание всех этих пунктов указано в главном правовом акте организации, устанавливающем общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, в коллективном договоре. Коллективный договор для предприятия вполне сравним с Конституцией небольшого государства. Свод законов, по которым согласны жить и нести друг перед другом ответственность работник и работодатель, определяет настрой на последующие годы.

В соответствии с п. 1 коллективного договора на данном предприятии установлена нормальная продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю. Привлечение же работников к сверхурочным работам производится в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ. На УТЗ установлена пятидневная рабочая неделя. Время начала и окончания ежедневной работы, ее продолжительность, начало и окончание перерыва для питания и отдыха, чередование смен определяются правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

В целях изучения режима труда и отдыха и степени удовлетворенности им работников УТЗ

на предприятии было проведено анкетирование, в котором приняли участие 2 человека из отдела труда и заработной платы и 23 — из отдела главного энергетика (всего 15 женщин и 10 мужчин). По данным анкетного опроса (см. табл. 2) видно, что режимом работы удовлетворено большинство опрошенных — 80 %, однако 2 человека (8 %) сочли их режим работы неудовлетворительным.

Обратная ситуация складывается в отношении условий труда. Люди находятся в одинаковых условиях труда, но оценивают их по-разному (здесь имеет место субъективный фактор). 64 % опрошенных оценили условия своего труда весьма категорично — не удовлетворены и 1 респондент совершенно неудовлетворен. 7 человек (28 %) нашли условия, в которых они трудятся, удовлетворительными, а 1 респондент затруднился дать оценку своим условиям труда. В ходе проведенного интервьюирования обнаружилось, что большее неудовлетворение вызывают небольшие площади кабинетов и отсутствие современной организационной техники, в связи с этим некоторые расчеты приходится производить вручную.

В вопросе, касающемся организации труда, абсолютное большинство (76% или 19 человек) не удовлетворено ею, 5 человек выбрали вариант ответа «пожалуй, удовлетворен». Относительно «условий для отдыха» вариация ответов очень велика. Так, 12 % (3 человека) вполне удовлетворены условиями для отдыха, 11 человек придерживаются практически такого же мнения — «пожалуй, удовлетворены», 24 % опрошенных (6 человек) считают, что условия для отдыха не приемлемы: они ими не удовлетворены, и 1 человек «совершенно не удовлетворен» теми условиями для личного отдыха, которые ему предоставляет (или не предоставляет) руководство предприятия.

Ряд работников УТЗ работают в режиме ненормированного рабочего дня. Им предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Кстати, по заявлению работника ему может предоставляться краткосрочный оплачиваемый отпуск в календарных днях в случаях:

- собственная свадьба — 3 дня;
- свадьба детей — 2 дня;
- рождение ребенка — 1 день;
- юбилей (55, 50, 60) — 1 день;
- одному из родителей, имеющего детей в возрасте 6–9 лет — 1 день проводов детей в школу 1 сентября;
- похороны супруга (и), членов семьи (детей, родителей, дедушек, бабушек, или лиц их заменяющих) — 3 дня.

Основным фактором, определяющим уровень жизни работников, является заработная плата. В п. 4 коллективного договора указано, что работодатель производит оплату труда работников в соответствии с положением «Об оплате труда и стимулированию труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих». На предприятии действует единая 12-ти разрядная тарифная сетка. Она является обязательной для всех подразделений, при этом ставка первого разряда — минимальный размер оплаты труда (МРОТ) по предприятию. На сегодняшний день это сумма составляет 8 200 руб. По России МРОТ согласно Федеральному закону от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ за 2014 г. составлял 5 554 руб. (ред. ФЗ от 2 декабря 2013 г. № 336-ФЗ), а с 01.01.2015 г. — 5965 руб. (ред. ФЗ от 1 декабря 2014 г. № 408-ФЗ). По Свердловской области МРОТ в 2015 г. на 37% больше, чем в целом по России, и составляет 8154 руб.

Таким образом, минимальная оплата труда на представленном предприятии на 10 % больше от минимальной оплаты труда по области и на 50 % в целом по нашей стране. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления суммы на карточный счет в банке в рамках зарплатного проекта 2 раза в месяц.

В целях изучения степени удовлетворенности своей зарплатой и жилищными условиями на УТЗ также было проведено анкетирование с участием 25 человек: 10 мужчин (40 %) и 15 женщин (60 %). При этом выявилась интересная закономерность: максимальную сумму денег (свыше 40 000 руб.) получают мужчины (5 человек), причем вне зависимости от стажа работы на данном предприятии (см. табл. 3).

Факторы	Степень удовлетворенности									
	вполне		пожалуй,		не		совершенно не		затрудняюсь	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Режим работы	2	8	20	80	2	8	0	0	1	4
Условия труда	0	0	7	28	16	64	1	4	1	4
Условия для отдыха	0	12	11	44	6	24	1	4	4	16
Организация производства	0	0	5	20	19	76	0	0	1	4

■ Таблица 2. Степень удовлетворенности работников различными факторами

Стаж	Заработная плата, руб.									
	20000–25000		25000–30000		30000–35000		35000–40000		более 40000	
	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж
Менее года	–	1	–	2	1	–	–	–	1	–
1–3 лет	–	–	2	1	–	–	–	1	1	–
4–6 лет	–	–	–	1	–	–	–	1	1	–
7–9 лет	–	–	–	2	–	1	–	–	–	–
10 и более	–	–	–	4	2	2	–	1	2	–

■ Таблица 3. Взаимосвязь заработной платы и стажа работников (с учетом пола), чел.

Женщины со стажем свыше 10 лет получают заработную плату от 25 до 35, а мужчины с таким же опытом работы — от 30 и свыше 40 тыс. руб. На наш взгляд, это можно объяснить занимаемой должностью и степенью ответственности выполняемой работы, вопросы о которых не были включены в вопросник. Не исключена и некая дискриминация в оплате труда.

Анкетирование дало интересные результаты. Например, выяснилось, что большая часть опрошенных — 15 человек (60 %) — абсолютно не удовлетворены величиной своего заработка. Еще 24 % придерживаются мнения «скорее не удовлетворен, чем удовлетворен», лишь 12 % респондентов положительно отозвались о размере получаемой ими заработной платы, а у одного из опрошиваемых этот вопрос вызвал затруднение.

Что касается расходов населения, то они повышаются по всем основным направлениям: в частности, стабильно увеличивались расходы по статьям «Покупка товаров и оплата услуг». Большинство опрошенных работников ЗАО «УТЗ» тратит на продукты питания в среднем не меньше 60 % своих доходов (таким образом, по определению Международной организации труда их можно отнести к разряду тех, кто находится за «чертой бедности»). Статья «оплата коммунальных услуг» составляет среднюю цифру в 15 % от среднемесячного заработка. При этом жилищные условия 68 % респондентов (17 человек) весьма удовлетворительны — в их распоряжении находятся собственные квартиры, 1 человек имеет частный дом, и лишь 16 % (4 человека) проживают в общежитии.

Все вышеперечисленные пункты касаются материальной стороны понятия «уровень жизни», но к данной категории относятся также образование, уровень культуры, взаимоотношения в коллективе, его микроклимат. На вопрос анкеты, касающийся проведения досуга — «Как часто Вы посещаете кинотеатры?» — подавляющая часть (10 человек или 40 %) ответила, что у нее на это нет времени. Еще 4 человека (16 %) выбрали ответ «раз в две недели», 9 человек (36 %) посещают места досугового центра раз в месяц, и два респондента предложили свой вариант ответа — «раз в полгода».

На наш взгляд, большое количество положительных ответов (22 человека или 88 %) о степени удовлетворенности взаимоотношениями свидетельствует о благоприятном микроклимате коллектива, о его высоком уровне сплоченности. К тому же многими специалистами в области психологии доказано, что дружный, сплоченный коллектив является одним из факторов удержания работника, на занимаемой им должности, даже при наличии неудовлетворительных условий труда.

Наконец, в завершение нельзя не сказать о важнейшей составляющей социальной политики предприятия — социальном страховании. Например, к основным программам социальной защиты на УТЗ относят страхование от несчастных случаев на производстве. Изначально этот вопрос являлся старейшим в области социальной защиты и был исходным пунктом для развития других отраслей социального страхования. Правда, на сегодняшний день эта отрасль социального страхования из-за существенного улучшения условий труда уже не имеет такого значения для наемных работников,

как это было в период ее появления. Но все же самым большим пунктом представленного коллективного договора является пункт 5 «Охрана труда», включающий в себя 23 подпункта. В нем обозначены вопросы финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда (не менее 0,1 % суммы затрат на производство), обозначен контингент людей, не допускающихся к работе с вредными условиями труда и т.д. В договоре, однако, есть и серьезная недоработка — не оговорен уровень денежного возмещения в случае получения работником травмы.

В рамках социального страхования руководством предприятия также проводится оплата стоимости содержания детей работников в детских дошкольных учреждениях в размере не менее 50 % от норматива, установленного администрацией города Екатеринбурга, а в неполных семьях — 100 % от норматива (по решению работодателя). В перечне предоставляемых услуг значится и оплата затрат работников, связанных с платным лечением, приобретением дорогостоящих лекарств, оплатой услуг стоматолога (зубопротезирование).

В заключении следует сказать, что вышеописанная картина состояния социальной работы на УТЗ выглядит, пожалуй, чересчур идеальной. К сожалению, в реальной жизни мы нередко видим, что пункты, касающиеся социальной защиты трудящихся, красиво обозначенные на бумаге, либо не исполняются, либо имеют в себе целый ряд неприятных «подводных камней». Особенно это касается работников малых предприятий, которые зачастую, в отличие от сотрудников крупных заводов (наподобие УТЗ), вообще лишены всякой социальной защиты.

ОБЛАСТНОЙ ФОНД ПОДДЕРЖКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ПОДДЕРЖИТ БОЛЕЕ 240 НАЧИНАЮЩИХ УРАЛЬСКИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Свердловский областной фонд поддержки предпринимательства завершил прием заявок на гранты для начинающих предпринимателей. Всего за весь период приема документов в фонд поступило 664 заявки, 440 из них было допущено к отбору, а 246 предпринимателей в итоге получат гранты. На данный вид поддержки в 2015 году планируется направить 72,5 миллиона рублей (14,5 миллиона из областного бюджета и 58 миллионов из федеральной казны). Максимальная сумма гранта составляет 300 тысяч рублей, таким образом, гранты получают 246 бизнесменов.

Отбор предпринимателей, которые станут обладателями грантов, осуществлялся в несколько этапов. На первой комиссии эксперты проверяли наличие всех необходимых документов и принимали решение о допуске к отбору, затем участники защищали свои проекты в округах, а после состоялась итоговая комиссия в Екатеринбурге.

«В условиях текущей экономической ситуации необходим дополнительный комплекс мер, которые позволят повысить предпринимательскую активность людей. Господдержка в виде грантов для начинающих бизнесменов — часть этого комплекса. Потребность в таком виде государственной помощи очень велика, о чем нам говорит стабильный рост поступающих на рассмотрение заявок», — отметил директор Фонда Евгений Копелян.

География подачи заявок очень обширна: в Фонд обращались предприниматели со всей территории Свердловской области — Новоураль-



ска, Режа, Асбеста, Нижнего Тагила, Верхней Пышмы, Первоуральска, Новой Ляли, Волчанска, Серова, и других.

Сферы, в которых планируют развивать свой бизнес будущие предприниматели, определены весьма конкретно. Например, бизнесмены из Новоуральска занимаются производством металлических порошков для аддитивных технологий, в Алапаевске должна появиться новая мини-пекарня, а в Волчанске — козья ферма.

Помимо грантов начинающие бизнесмены могут обратиться в фонд за микрозаймами до 500 тысяч рублей или в банки-партнеры за оформлением кредитов под поручительство фонда. Также специалисты ведущего регионального института развития проводят бесплатные консультации по выбору организационно-правовой формы предприятия или режима налогообложения. Напомним, что Свердловская область входит в «пятерку» лучших регионов России по поддержке малого и среднего предпринимательства.

Материал предоставлен Департаментом информационной политики Губернатора Свердловской области

**Подробная информация о деятельности Фонда содержится на сайте: www.sofp.ru.
Телефон бесплатной горячей линии: 8 800 500 77 85.**